

## Betriebliche Mitbestimmung in der Krise: welche Rolle spielt das soziale Kapital der Beschäftigten?

Hucker, Tobias

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Rainer Hampp Verlag

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Hucker, T. (2010). Betriebliche Mitbestimmung in der Krise: welche Rolle spielt das soziale Kapital der Beschäftigten? *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 17(1), 54-72. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-344087>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Tobias Hucker\*

## **Betriebliche Mitbestimmung in der Krise. Welche Rolle spielt das soziale Kapital der Beschäftigten?\***

**Zusammenfassung** – Die betriebliche Mitbestimmung hat in den vergangenen Jahrzehnten massiv an Bedeutung verloren und erreicht heute lediglich eine Minderheit der in Deutschland beschäftigten Personen. Bisherige Erklärungsansätze verweisen auf wirtschaftliche, betriebliche und beschäftigungsstrukturelle Veränderungen, die der Ausbreitung betrieblicher Mitbestimmungsformen entgegenstehen. Andere Ansätze beziehen sich auf unternehmenspolitische Strategien, mit denen die Wahl von Betriebsräten gezielt verhindert werden soll. Im Folgenden wird die Perspektive gewechselt und der Fokus auf das interessenpolitische Engagement der Beschäftigten gelegt, das für die Konstituierung eines Betriebsrates notwendig ist. Die Hypothese ist, dass die aktuelle Schwäche der Mitbestimmung auch auf eine abnehmende Organisationsfähigkeit der Beschäftigten zurückzuführen ist. Das theoretische Konzept des Sozialen Kapitals wird als Erklärung für gesellschaftliche und organisationale Entwicklungen herangezogen, die sich negativ auf die Möglichkeiten der Beschäftigten auswirken, ihre Mitbestimmungsrechte geltend zu machen und kodifizierte Beteiligungsstrukturen in ihren Unternehmen zu etablieren.

### **Title Workplace Codetermination the Crisis: What Role is Played by the Employees' Social Capital?**

**Abstract** – The relevance of workplace codetermination has declined dramatically over the last decades. Today, only a minority of employees in Germany works in companies that operate legal forms of workers' representation. Typically, explanations refer to economic, organizational and occupational change processes obstructing the proliferation of workplace codetermination. Other approaches relate to managerial strategies and policies used to prevent the election of works councils within the companies. In contrast, this article focuses on the political activity of employees in relation to the formation of works councils. It is argued that the current weakness of codetermination is also grounded in a declining ability of employees to organize. The theoretical concept of social capital is used to explain how different social processes constrain the opportunities for employees to establish works councils in their companies.

**Key words:** co-determination, works councils, social capital

---

\* Dr. Tobias Hucker, Technische Universität Dresden, Fakultät Wirtschaftswissenschaften, Professur für BWL, insb. Organisation, Mommsenstr. 13, D – 01062 Dresden.  
E-mail: Tobias.Hucker@hamburg.de.

\*\* Artikel eingegangen: 11.8.2009  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 26.1.2010.

## 1. Die Krise der betrieblichen Mitbestimmung

Das interessenpolitische Kräfteverhältnis von Kapital und Arbeit hat sich in den letzten Jahrzehnten einseitig zu Lasten der Beschäftigten verschoben. Die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung (vgl. Hassel 1999, 2002; Ellguth 2004) und eine zurückgehende Tarifbindung der Betriebe (vgl. Kohaut/Ellguth 2008) sind Ausdruck tiefgreifender Veränderungen des dualen Systems der industriellen Beziehungen, das lange Zeit als Garant für politische Stabilität und sozialen Frieden in Deutschland galt. Infolgedessen verlieren die traditionellen Institutionen zur Regulierung des Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnisses an Wirksamkeit, was es für abhängig Beschäftigte zusehends schwieriger macht, ihre Interessen und Rechte gegenüber dem Arbeitgeber durchzusetzen.

Die Mitbestimmungsforschung hat zahlreiche theoretische wie empirische Arbeiten hervorgebracht, die sich den Ursachen für die schwindende Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland widmen. Je nach Perspektive werden unterschiedliche Gründe herausgestellt. Ein Teil der Erklärungen bezieht sich auf aktuelle betriebs- und beschäftigungsstrukturelle Entwicklungen, die die Anwendbarkeit des Betriebsverfassungsgesetzes einschränken und so die Mitbestimmungsrechte unterminieren. Andere Erklärungen stützen sich auf unternehmenspolitische Strategien und Praktiken des Managements, die darauf abzielen, die Errichtung von Betriebsräten zu verhindern.

Obwohl diese Erklärungsansätze auf wichtige Punkte hinweisen, können sie theoretisch nur zum Teil überzeugen. Ihre Schwäche ist die weitgehende Indifferenz gegenüber interessenpolitischen Aktivitäten und Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite. Damit vernachlässigen sie die starke Abhängigkeit der betrieblichen Mitbestimmung von der Organisationsfähigkeit der Beschäftigten und deren Bereitschaft, aktiv für die Errichtung gesetzlicher Vertretungsorgane in den Betrieben einzutreten.

In diesem theoretisch-konzeptionellen Beitrag geht es darum, die Perspektive zu erweitern und die interessenpolitischen Optionen der Beschäftigten mit in den Blick zu nehmen. Die Kernthese lautet, dass die aktuellen Probleme der Mitbestimmung im engen Zusammenhang mit veränderten Handlungsbedingungen der Beschäftigten stehen, die das Machtverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu Lasten letzterer verschieben und die Gründung von Betriebsräten erschweren. Unter Rückgriff auf das Konzept des sozialen Kapitals werden gesellschaftliche Prozesse herausgearbeitet, die sich negativ auf die arbeitnehmerischen Möglichkeiten auswirken, existierende Mitbestimmungsrechte gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen und kodifizierte Beteiligungsstrukturen in den Unternehmen zu etablieren. Dieser Ansatz erlaubt es, bisherige Erklärungslücken zu schließen, indem Veränderungen der betrieblichen Sozialbeziehungen vor dem Hintergrund gesamtgesellschaftlicher Vorgänge betrachtet und in die Erklärungsmodelle einbezogen werden.

### *Betriebliche Mitbestimmung – Anspruch und Wirklichkeit*

Ein wesentlicher Zweck der betrieblichen Mitbestimmung besteht darin, die Dispositionsbefugnisse von Unternehmern über den Produktionsfaktor Arbeit einzuschränken, indem Beschäftigte oder von ihnen gewählte Vertreter Beteiligungsrechte an

unternehmerischen Willensbildungs- und Entscheidungsprozessen erhalten (vgl. Küpper 1992: 1408; Keller 2008: 99). Aktuelle Daten zeigen jedoch, dass die vom Gesetzgeber gewährten Mitbestimmungsrechte nur in einer Minderheit der privatwirtschaftlichen Unternehmen in Anspruch genommen werden.

Nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hatten 2007 lediglich 10 % aller betriebsratsfähigen Betriebe der deutschen Privatwirtschaft einen Betriebsrat (vgl. Ellguth/Kohaut 2008). Rechnet man die nicht-betriebsratsfähigen Betriebe mit ein, liegt der Anteil bei nur 5 %. Etwas günstiger präsentiert sich die Situation, wenn man die betriebliche Mitbestimmungsquote nicht am Verhältnis der Betriebe mit und ohne Betriebsrat festmacht, sondern die Gesamtheit der in mitbestimmten Betrieben tätigen Personen als Maßstab wählt. Dann zeigt sich, dass im selben Jahr 46 % der Beschäftigten Westdeutschlands und 39 % der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat vertreten wurden (ebd.). Aber selbst nach dieser Rechnung geht das Modell der betrieblichen Mitbestimmung an der Mehrzahl der abhängig Beschäftigten vorbei und bleibt von einer flächendeckenden Verbreitung weit entfernt.

Noch dramatischer stellt sich die Lage im Zeitverlauf dar. Nach einer Hochphase während der siebziger Jahre hat die Mitbestimmung ab den achtziger Jahren sichtlich an Bedeutung verloren und seitdem immer weniger Arbeitnehmer erreicht (vgl. Müller-Jentsch/Ittermann 2000: 224). Waren 1984 rund 37 % der Beschäftigten in Betrieben ohne Betriebsrat angestellt, betrug dieser Anteil zehn Jahre später bereits knapp 45 %. Absolut nahm die Zahl der Menschen, die in nicht-mitbestimmten Betrieben angestellt waren, im selben Zeitraum um circa 60 % von 8,3 Millionen auf 13,8 Millionen zu (vgl. Hassel 1999: 489). Jüngeren Erhebungen zufolge ist dieser Trend zwar mittlerweile gestoppt und die „mitbestimmungsfreie Zone“ seit Mitte der 1990er Jahre nicht weiter angewachsen (vgl. Ellguth 2004, 2006). Sie zeigen aber auch, dass trotz der Bestrebungen der Bundesregierung, durch die 2001 vollzogene Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes die Wahl von Betriebsräten zu erleichtern (vgl. Däubler 2001: 365), die Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung nicht erhöht werden konnte.

## 2. Betriebs- und beschäftigungsstrukturelle Erklärungen

Zu den *betriebsstrukturellen* Faktoren, die einer Ausweitung der Mitbestimmung entgegenstehen, gehört ein wachsender Anteil an Kleinstbetrieben, die aufgrund ihrer Größe nicht unter die Mitbestimmungspflicht fallen. Im Jahr 2003 zählten in Westdeutschland 43 %, in Ostdeutschland 52 % aller Betriebe zu dieser Kategorie. Gegenüber 1996 ist das ein Zuwachs um zwei respektive vier Prozentpunkte (vgl. Ellguth 2006: 47).

Neben betrieblichen Veränderungen wirken sich verschiedene *beschäftigungsstrukturelle* Trends negativ auf die Reichweite der Mitbestimmung aus. Gemeint ist die Ausweitung von Erwerbsformen, die sich trotz der grundsätzlichen Gleichbehandlung aller Arbeitsverhältnisse durch den Gesetzgeber einer betriebsverfassungsrechtlichen Regulierung praktisch entziehen oder die Inanspruchnahme der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte erschweren (vgl. Brinkmann et al. 2006; Blanke 2007). Hierzu gehören:

- Die freie Mitarbeit, bei der typische Arbeitnehmeraufgaben von Personen übernommen werden, die auf der Basis freier Dienst- oder Werkverträge beschäftigt sind (vgl. Greiner 2005: 711). Weil solche Erwerbspersonen formal als selbstständig gelten, unterliegen sie gewöhnlich weder den tarifvertraglichen Regelungen<sup>1</sup> noch den Vorschriften zur betrieblichen Mitbestimmung. Die Eingliederung freier Mitarbeiter und Werkauftragnehmer in einen Betrieb kann zwar ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nach § 99 BetrVG begründen; bei der Feststellung der betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte bleiben sie aber unberücksichtigt und werden durch den Betriebsrat in ihren Interessen kaum geschützt (vgl. Blanke 2007: 66). Sofern die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer dazu dienen, arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen zu umgehen, während tatsächlich Merkmale einer Arbeitsbeziehung vorliegen (Scheinselbstständigkeit), können die Auftragnehmer ihren Arbeitnehmerstatus prinzipiell gerichtlich feststellen lassen und so in den Genuss der Arbeitnehmerrechte kommen. In der Praxis birgt dieser Schritt allerdings das Risiko, nicht nur die Lohnsteuer und Beiträge zur Sozialversicherung rückwirkend entrichten zu müssen, sondern evtl. auch mit der Forderung konfrontiert zu werden, dem Arbeitgeber die Differenz zwischen dem erhaltenen Honorar und dem üblichen Entgelt rückzuerstatten (ebd.: 65). Aufgrund dieser Bedingungen trägt eine Ausweitung der freien Mitarbeit zu Lasten regulärer Arbeitsverhältnisse letztlich zur Absenkung des durchschnittlichen Mitbestimmungsniveaus bei. Ähnliches gilt für die jüngst stark gewachsene Gruppe der Praktikanten, die in einzelnen Branchen mittlerweile einen festen Platz neben den Kernbelegschaften eingenommen haben und speziell unter hoch Qualifizierten längst keine Randerscheinung mehr sind (vgl. Grün/Hecht 2007).
- Leiharbeitsverhältnisse, die trotz bestehender Mitbestimmungsrechte die betreffenden Arbeitnehmer gegenüber Normalbeschäftigten vielfach benachteiligen. Als Angestellte eines Verleihbetriebs haben Leiharbeiter zwar das uneingeschränkte Recht, einen Betriebsrat zu wählen und sich in den Betriebsrat wählen zu lassen. In den Entleihbetrieben hingegen steht ihnen nur dann ein Wahlrecht zu, wenn sie dort länger als drei Monate eingesetzt werden. Leiharbeiter, die bei häufig wechselnden Entleihern kurzzeitig tätig sind, bleiben von der Mitbestimmung in diesen Betrieben faktisch ausgeschlossen. Hinzu kommt, dass Leiharbeiter nach herrschender Rechtsprechung nicht bei der Bestimmung der

---

<sup>1</sup> Klassischerweise ist der Schutzbereich von Tarifverträgen auf Arbeitnehmer beschränkt. Allerdings gestattet § 12a TVG den Abschluss von Tarifverträgen auch für arbeitnehmerähnliche Personen, womit sich Kündigungsfristen, die Entgeltzahlung im Krankheitsfall und andere Rechte für diese Gruppe vereinbaren lassen – eine Möglichkeit, die vornehmlich im Medienbereich genutzt wird (vgl. Buschoff 2004: 16). Als arbeitnehmerähnlich gelten Personen, die analog zu einem Arbeitnehmer wirtschaftlich abhängig und sozial schutzbedürftig sind, wenn sie im Rahmen von Dienst- oder Werkverträgen für andere tätig werden. Zudem müssen sie die vereinbarten Leistungen persönlich und im Wesentlichen eigenständig erbringen sowie überwiegend für einen Auftraggeber tätig sein.

betriebsverfassungsrechtlichen Schwellenwerte zu berücksichtigen sind (vgl. Blanke 2007: 69).

- Informelle Beschäftigungsformen, denen basale Eigenschaften regulärer Arbeitsverhältnisse fehlen, wie „ordentliche und gerichtlich einklagbare Verträge, Kündigungsschutz, Sozialversicherung, gewerkschaftliche Vertretung, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte, Löhne und Arbeitszeiten, die ein würdiges Leben ermöglichen“ (Alt Vater 2005: 189). Das Bundesministerium der Finanzen (2006: 66) nimmt an, dass der Gesamtumfang der im Jahr 2004 in Deutschland geleisteten Schwarzarbeit ca. 1,26 Millionen Vollzeitstellen entsprach. Zwar fallen darunter auch unbesteuerter Leistungen von Personen, die einer regulären Beschäftigung nachgehen und dort durchaus den gesetzlichen Mitbestimmungsregelungen unterliegen können. Problematisch bleibt aber die Situation bei den illegalen Beschäftigungsverhältnissen, wie sie auf dem Bau-, Transport- und Reinigungssektor sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe gehäuft anzutreffen sind (vgl. Deutscher Bundestag 2009: 15).

Als weitere Erklärung wird verschiedentlich auf die *Tertiärisierung der Wirtschaft* verwiesen (z. B. Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung 1998: 10; Hassel/Kluge 1999). Obwohl sie nicht zwangsläufig ein sinkendes Mitbestimmungsniveau impliziert, geht die Tertiärisierung mit Veränderungen der Arbeitswelt einher, die einen Rückgang der betrieblichen Mitbestimmung begünstigen. Zum einen weist der Dienstleistungssektor gegenüber dem industriellen Sektor einen höheren Anteil an Kleinbetrieben und eine größere Zahl an ‚mitbestimmungsfernen‘ Beschäftigungsverhältnissen (s.o.) auf, so dass die sektoralen Verschiebungen ein sinkendes Mitbestimmungsniveau erwarten lassen. Zum anderen fehlt gerade den neuen Dienstleistungsbranchen eine Beteiligungstradition, wie sie für den industriellen Bereich charakteristisch ist. Vor allem hoch qualifizierte Angestellte, die einen Großteil der Beschäftigten der neuen Wissens- und Dienstleistungsökonomie<sup>2</sup> ausmachen, zeichnen sich tendenziell durch ein distanziertes Verhältnis zu den Institutionen kollektiver Interessenvertretung aus (vgl. Schmierl 2006). Aufgrund ihres Qualifikationsniveaus haben sie meist gute Chancen, ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen individuell auszuhandeln, was ihnen eine formalisierte Interessenvertretung als entbehrlich erscheinen lässt. Zudem stehen ihnen nicht selten Karrierepfade bis in höhere Managementetagen offen, so dass sie sich weniger mit ihrer Rolle als Arbeitnehmer identifizieren, sondern eher an der Betriebsleitung orientieren (vgl. auch Baethge et al. 1995; Kotthoff 1997).

Ungeachtet der besonderen Situation hoch qualifizierter Angestellter trägt die Beschäftigungsstruktur des Dienstleistungssektors dazu bei, dass dort die Verbreitung formalisierter Vertretungsstrukturen deutlich hinter dem industriellen Bereich zurückbleibt. Teile des tertiären Sektors, wie das Gastronomie-, Reinigungs- und Transportgewerbe, weisen einen hohen Anteil atypischer Beschäftigungsformen, eine große Anzahl an Beschäftigten ausländischer Herkunft sowie hohe Fluktuationsraten auf,

<sup>2</sup> Hierunter fallen Unternehmen, die auf die Produktion, Verteilung oder Vermittlung von Informationen und Wissen spezialisiert sind. Sie finden sich in unterschiedlichen Branchen, wie IT- und Internetindustrie, Telekommunikation, Biotechnologie, Medien, Finanzdienstleistung, Beratung etc.



was eine kollektive Formierung der Beschäftigten erschwert und die Bildung formeller Vertretungsstrukturen behindert. Hinzu kommt der höhere Anteil der weiblichen Beschäftigten, die in wesentlich geringerem Maße gewerkschaftlich organisiert sind als ihre männlichen Kollegen. Die Unterrepräsentation von Frauen lässt sich teilweise auf eine geschlechtsspezifische Beschäftigung in schwach organisierten Branchen zurückführen, des Weiteren aber auch auf eine traditionelle Orientierung der Gewerkschaften an Strategien und Praktiken, die vorrangig auf männliche Vollzeitbeschäftigte abgestellt sind (vgl. Hassel 2007; Ebbinghaus et al. 2008: 17).

### **3. Unternehmenspolitische Erklärungen**

Die Schwäche der betrieblichen Mitbestimmung allein auf Veränderungen der Betriebslandschaft und die Ausbreitung neuer Beschäftigungsformen zurückzuführen, bleibt jedoch unbefriedigend. Indem sie hauptsächlich an den formellen Hürden der Betriebsratsgründung ansetzen, blenden solche Erklärungen die Rolle betrieblicher Akteure sowie deren Motive und Handlungsbedingungen tendenziell aus. Sie vernachlässigen die politische Dimension der Mitbestimmung und geben keine Antwort auf die Frage, weshalb auch unter den mitbestimmungsfähigen Unternehmen die überwältigende Mehrheit keinen Betriebsrat hat. Selbst der Hinweis auf die gute Verhandlungsposition und besondere Interessenlage von hoch qualifizierten Angestellten der sog. wissensintensiven Dienstleistungen, wie Unternehmens- und Rechtsberatungen, Forschungseinrichtungen, Softwarefirmen oder Ingenieurdienstleistern, ist nicht völlig überzeugend. Zum einen entfallen auf solche wissensintensiven Dienstleistungen nur rund die Hälfte der im tertiären Sektor beschäftigten Personen,<sup>3</sup> zum anderen gehören dazu auch Angestellte, die ein geringeres Qualifikationsniveau aufweisen und schlechtere Chancen haben, ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber individuell durchzusetzen.

Der politischen Dimension trägt die Mitbestimmungsforschung dadurch Rechnung, dass sie Strategien des Managements aufzeigt, die Etablierung formalisierter Arbeitnehmervertretungen zu unterbinden (vgl. Böhm/Lücking 2006: 110; Lücking 2009). Letzteres kann etwa durch Strukturentscheidungen geschehen, wie die Aufspaltung eines Unternehmens in nicht-mitbestimmungspflichtige Kleinbetriebe. Der Einzelhandel und namhafte Fast-Food-Ketten liefern anschauliche Beispiele, wie durch das Kleinhalten von Filialen und die Ausgründung formell selbstständiger Gesellschaften die Installation von Betriebsräten zu konterkarieren versucht wird (vgl. Artus 2007).

Ein weiterer Weg ist die gezielte Einflussnahme auf die Beschäftigten. Neben Versuchen, durch Drohung und Einschüchterung die Arbeitnehmer von Betriebs-

---

<sup>3</sup> Nach der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Gemeinschaft sind 2008 in Deutschland 35,3 % aller Beschäftigten im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen tätig gewesen. Das entspricht weniger als der Hälfte der auf den tertiären Sektor entfallenden Personen, der im selben Jahr 72,5 % der Beschäftigten umfasste. Die Definition wissensintensiver Dienstleistungen basiert auf einer Auswahl relevanter Posten der Systematik NACE Rev. 1, die von der Europäischen Union zur Klassifizierung von Wirtschaftszweigen konzipiert wurde, und bezieht sich auf den Anteil der hoch qualifizierten Arbeitskräfte in diesen Bereichen (Quelle: Eurostat).

ratswahlen abzuhalten,<sup>4</sup> lässt sich der vermehrte Einsatz nicht-kodifizierter, vom Management initiiertter Partizipationsformen anführen, die als Alternative zur gesetzlichen Mitbestimmung inszeniert werden. Hierbei handelt es sich vorwiegend um direkte Partizipationsmöglichkeiten bei arbeitsbezogenen Fragen, zum Teil aber auch um betriebsspezifische Verfahren der kollektiven Interessenvertretung (vgl. Conrad et al. 2003, 120; Abel/Ittermann 2006; Ellguth 2009; Hauser-Ditz et al. 2009).

Aktuellen Erhebungen zufolge ist der Verbreitungsgrad betriebsspezifischer Mitarbeitervertretungen nur geringfügig niedriger als der von Betriebsräten. Während das IAB-Betriebspanel für 2007 einen Anteil von 8 % aller Betriebe ab fünf Beschäftigten ausweist (vgl. Ellguth 2009: 112), stellen Pries et al. (2006) auf der Grundlage einer Befragung von mehr als 3.000 privatwirtschaftlichen Betrieben fest, dass rund 19 % der Betriebe mit mindestens zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine alternative Form der kollektiven Interessenvertretung haben, ein Ergebnis, das sich mit neueren Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft deckt (Stettes 2008: 4). Angesichts der eingesetzten Erhebungsmethoden ist allerdings nicht auszuschließen, dass die ermittelten Werte von der tatsächlichen Verbreitung alternativer Vertretungsformen abweichen. Da die Feststellung, ob eine betriebsspezifische Vertretungsform existiert, der Einschätzung des Arbeitgebers überlassen blieb, könnten Antwortverzerrungen infolge sozialer Erwünschtheit durchaus zur Überschätzung des Verbreitungsgrades geführt haben.

Auch wenn betriebsspezifische Beteiligungsformen von Unternehmensleitungen gern als flexiblere und zeitgemäße Alternative zur formalisierten Mitbestimmung präsentiert werden, bleiben sie unter dem Gesichtspunkt der Repräsentation und Durchsetzbarkeit von Arbeitnehmerinteressen defizitär. Zum einen begründen sie kein einklagbares Recht, das im Konfliktfall geltend gemacht werden könnte; statt dessen sind die Angestellten auf die Bereitschaft des Managements angewiesen, ihre Anliegen und Interessen hinlänglich zu berücksichtigen. Zum anderen beziehen sich die Beteiligungsofferten vorwiegend auf arbeitsbezogene Fragestellungen und weniger auf personelle und soziale Angelegenheiten, was die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer auf eher konfliktarme Entscheidungsbereiche beschränkt. Als gleichwertiger Ersatz für einen Betriebsrat ist diese Art der Beteiligung daher kaum anzusehen.

Dort, wo auf alternative Interessenvertretungen gesetzt wird, lässt ein weiterer Grund Zweifel an der funktionalen Äquivalenz zur betrieblichen Mitbestimmung aufkommen. Nicht überall folgt die Konstitution solcher Vertretungsorgane demokratischen Prinzipien, sondern wird vielerorts von der Unternehmensleitung bestimmt. Auch handelt es sich teilweise um keine reinen Arbeitnehmervertretungen, sondern um gemischte Gremien, die aus Vertretern von Beschäftigten und Geschäftsleitung bestehen (vgl. Hauser-Ditz et al. 2009). Von einer effektiven Interessenrepräsentation kann unter diesen Umständen kaum die Rede sein. Insofern erscheint auch der Ansatz, die Krise der betrieblichen Mitbestimmung mit der Ausbreitung alternativer Vertretungsstrukturen zu erklären, insgesamt zu kurz gegriffen.

---

<sup>4</sup> Süddeutsche Zeitung vom 08.03.2004.



#### 4. Die Rolle der Beschäftigten

Bei der Gründung von Betriebsräten fällt dem interessenpolitischen Engagement der Arbeitnehmer eine Schlüsselrolle zu. Der Gesetzgeber schreibt die Bildung eines Betriebsrates nicht zwingend vor, sondern regelt lediglich, wie und unter welchen Voraussetzungen ein solcher einzurichten ist. So bedarf es einer entsprechenden Initiative der Beschäftigten oder ihrer legitimen Vertreter, wobei drei Bedingungen erfüllt sein müssen:

*Erstens* muss ein Wahlvorstand bestellt werden. In betriebsratslosen Unternehmen ist dazu eine Betriebs- bzw. Wahlversammlung einzuberufen, auf der der Wahlvorstand von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt wird. Zu der Versammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen und Vorschläge zur Zusammensetzung des Wahlvorstandes unterbreiten.

*Zweitens* muss es wählbare Arbeitnehmer geben, die bei den Betriebsratswahlen kandidieren. Eine Kandidatur erfordert entsprechende Wahlvorschläge der Beschäftigten oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft. Die Wahlvorschläge sind von einer vorgeschriebenen Mindestanzahl an Wahlberechtigten zu unterzeichnen.<sup>5</sup>

*Drittens* müssen die wahlberechtigten Mitarbeiter von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen und einen Betriebsrat wählen.

Obwohl der Gesetzgeber zwischenzeitlich die Hürden für Betriebsratswahlen in kleinen Betrieben gesenkt hat, bleibt die Gründung eines Betriebsrates voraussetzungsvoll. Vielfach unterbleiben Wahlen schon deshalb, weil niemand eine Wahlinitiative ergreift. Unkenntnis der Funktionen und formalen Voraussetzungen von Betriebsräten, ein mitbestimmungsfeindliches Umfeld, das negative Einstellungen gegenüber gesetzlichen Arbeitnehmervertretungen schürt, oder Angst vor Repressalien durch die Geschäftsführung kommen als Ursachen in Betracht. Aber selbst wenn eine Wahlinitiative ergriffen wird, muss diese noch lange nicht auf breite Akzeptanz im Kollegium stoßen, wie das Beispiel des Walldorfer Softwarehauses SAP zeigt.<sup>6</sup>

Die hohe Relevanz, die dem arbeitnehmerischen Engagement bei der Bildung von Betriebsräten zukommt, legt es nahe, eine weitere Ursache für den geringen Deckungsgrad der Mitbestimmung in restringierenden Handlungsbedingungen der Beschäftigten zu suchen. Konkret geht es um Faktoren, die sich negativ auf die Fähigkeit und Bereitschaft auswirken, die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte in Anspruch zu nehmen und erfolgreich für die Installation kodifizierter Arbeitnehmervertretungen

---

<sup>5</sup> Nach § 14 Abs. 4 BetrVG müssen die Wahlvorschläge von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, wenigstens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet werden. In Betrieben mit bis zu 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern reicht die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte aus. In jedem Fall genügt eine Unterzeichnung von 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern.

<sup>6</sup> Bei SAP war die Bildung eines Betriebsrates mehrfach am Widerstand des Vorstandes wie auch anderer Beschäftigter gescheitert. Erst nachdem drei von IG Metall unterstützte Mitarbeiter beim Arbeitsgericht Mannheim einen Antrag auf Einsetzung eines Wahlvorstandes gestellt hatten, wurde der Weg für Betriebsratswahlen frei gemacht (vgl. Handelsblatt vom 22.06.2006).

einzutreten. Den theoretischen Bezugsrahmen der folgenden Analyse bildet das Konzept des sozialen Kapitals. Mit dessen Hilfe wird gezeigt, wie bestimmte Ausprägungen von Sozialkapital die Mobilisierbarkeit von Beschäftigten beeinflussen und welche Konsequenzen von einer abnehmenden Sozialkapitalbasis für die betriebliche Interessenausgleichsfindung zu erwarten sind.

## 5. Das soziale Kapital der Beschäftigten

Dem Konzept des sozialen Kapitals liegt die Annahme zugrunde, dass es neben dem Kapital im wirtschaftlichen Sinne weitere Erscheinungsformen von Kapital gibt, die ihre Inhaber zur sozialen Positionierung und zur Verfolgung individueller Interessen einsetzen können (vgl. Bourdieu 1983; Coleman 1988). Mit seiner Unterscheidung von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital benennt Bourdieu (1983) drei Kapitalarten, die sich nicht nur wechselseitig ergänzen, sondern untereinander auch substituierbar und ineinander transformierbar sind. Nach dieser Terminologie umfasst ökonomisches Kapital Einkommen, Vermögen und Kreditwürdigkeit, während kulturelles Kapital für sozial vermittelte Kompetenzen, kulturelle Fertigkeiten sowie formale Bildungsabschlüsse und Titel steht. Soziales Kapital bezeichnet die Einbindung in soziale Netzwerke und ermöglicht den Zugang zu Kapital, das man selbst nicht besitzt.

Eine ähnliche Differenzierung findet sich bei Putnam (1993, 2000), der mit physischem Kapital, Humankapital und Sozialkapital ebenfalls drei Arten von Kapital unterscheidet. Sein Verständnis von sozialem Kapital geht jedoch weiter als bei Bourdieu, indem es nicht nur soziale Netzwerke und freiwillige Vereinigungen, sondern auch Normen generalisierter Reziprozität<sup>7</sup> und soziales Vertrauen umfasst (vgl. Putnam 2000: 19).

Unter den genannten Kapitalarten nimmt das soziale Kapital eine Sonderrolle ein, weil es erst in Kombination mit anderen Kapitalarten zu einer Ressource wird, deren Wert sich nach der Größe des Netzwerkes, der Art und Qualität der sozialen Beziehungen und der Kapitalausstattung der miteinander vernetzten Akteure bemisst. Ein wichtiges qualitatives Merkmal sind die geltenden Reziprozitätsnormen und das bestehende Vertrauensniveau, die eine Scharnierfunktion bei der Erschließung fremden Kapitals erfüllen. Denn die bloße Vernetzung mit Trägern wertvoller Ressourcen bedeutet noch nicht, diese Ressourcen zum eigenen Vorteil nutzen zu können. Gleichmaßen ist es erforderlich, dass die Netzwerkpartner bereit sind, ihre Ressourcen zur Verfügung zu stellen oder mit anderen zu teilen. Begünstigt wird diese Bereitschaft durch Normen der Reziprozität und das Vertrauen, für eine erbrachte Leistung später in irgendeiner Weise honoriert zu werden.

---

<sup>7</sup> Der Begriff der generalisierten Reziprozität verweist auf ein Austauschverhältnis, bei dem jemand für einen Anderen eine Leistung erbringt, ohne vom Leistungsempfänger eine Gegenleistung zu erwarten. Stattdessen wird angenommen, von beliebigen Anderen später einen Ausgleich zu erhalten. Dies gilt beispielsweise für Hilfeleistungen in Notlagen, in denen die Helfenden in der Hoffnung handeln, in einer eigenen Notsituation genauso unterstützt zu werden. Von der generalisierten ist die spezifische Reziprozität abzugrenzen, die dem direkten Tausch entspricht. Hier werden Leistungen ausschließlich in der Erwartung konkreter Gegenleistungen erbracht.

### ***Soziales Kapital als gesellschaftliche Ressource***

Soziales Kapital ist nicht nur vorteilhaft für seine unmittelbaren Besitzer, sondern lässt sich auch als gesellschaftliche Ressource begreifen. Der kollektive Nutzen besteht zunächst darin, Solidarität zu stiften und die soziale Integration der Gesellschaft zu fördern. Eine wichtige Rolle spielen dabei soziale Netzwerke und freiwillige Vereinigungen, die das Entstehen von Normen generalisierter Reziprozität und sozialem Vertrauen unterstützen (vgl. Braun 2007). Gleichzeitig bilden sie einen Eckpfeiler demokratischer Gesellschaften, indem sie ihren Mitgliedern die Grundlagen demokratischen Handelns vermitteln und als wichtige Multiplikatoren fungieren: „Fähigkeiten und Dispositionen wie Initiative, Aufmerksamkeit, Vertrauen, Organisationsfähigkeit, egalitäre Einstellungen und Toleranz gegenüber Fremden, die im Vereinsleben erworben und verstärkt werden, verbreiten sich über ihre jeweiligen sozialen, thematischen und temporären Entstehungszusammenhänge hinaus und können einen wesentlichen Beitrag zur demokratischen und politischen Kultur leisten“ (Offe/Fuchs 2001: 429 f.).

Ein weiterer kollektiver Nutzen besteht in der Schaffung sozialen Vertrauens, das die Effizienz gesellschaftlicher Austauschprozesse erhöhen und zum besseren Funktionieren des Gemeinwesens beitragen kann. Effizienzvorteile entstehen vor allem dadurch, dass Kooperationen erleichtert und Kontrollkosten gesenkt werden (Putnam 1995: 67).

### ***Die Entwicklung gesellschaftlichen Sozialkapitals***

Verschiedene gesellschaftliche Veränderungsprozesse deuten darauf hin, dass bestimmte Erscheinungsformen sozialen Kapitals gegenwärtig erodieren und an Funktionalität verlieren. Anhand zahlreicher Indikatoren weist Putnam (2000) am Beispiel der USA einen massiven Schwund des sozialen Kapitals und zivilgesellschaftlichen Engagements während der letzten drei Dekaden nach. Im Ergebnis seien die Bürger heute in weitaus geringerem Umfang sozial vernetzt und würden weniger in den Aufbau und Erhalt von Sozialkapital investieren als in der Vergangenheit. Zu seinen wichtigsten Befunden gehören

- eine wachsende Entpolitisierung der Bürger, die sich durch ein abnehmendes politisches Interesse und eine rückläufige politische Partizipation äußert,
- ein besonders bei jüngeren Menschen zu verzeichnender Bedeutungsverlust religiöser Bindungen,<sup>8</sup> die in den USA traditionell eine wichtige sozialintegrative Funktion erfüllen,
- ein vermindertes zivilgesellschaftliches Engagement, das sich an einem drastischen Einbruch der Mitgliederzahlen von freiwilligen Vereinigungen, aber auch einer Verdrängung der aktiven Mitarbeit in Vereinen oder Verbänden durch passive Mitgliedschaften festmachen lässt,
- sinkende Organisationsgrade von Gewerkschaften und Berufsverbänden sowie

---

<sup>8</sup> Diese Entwicklung kann nicht darüber hinweg täuschen, dass religiöse Orientierungen in den USA nach wie vor eine hohe gesellschaftspolitische Relevanz haben, wie der Wahlkampf um die letzten Präsidentschaftswahlen wieder eindrucksvoll demonstriert hat.

- Umbrüche in der Arbeitswelt, die sich negativ auf das soziale Kapital und die soziale Integration von Betrieben auswirken, wie Personalfreisetzungen und organisationale Restrukturierungen, die den Zusammenhalt und die Solidarität der Beschäftigten untergraben.

Ogleich die von Putnam aufgezeigten Prozesse keine unmittelbaren Rückschlüsse auf die Situation in anderen Ländern zulassen und die bisherigen Veröffentlichungen zu Deutschland (vgl. Offe/Fuchs 2001; Franzen/Freitag 2007; Lüdicke/Diewald 2007) kaum eindeutige Aussagen zu einem generellen Schwund sozialen Kapitals gestatten, lassen sich auch hierzulande Entwicklungen feststellen, die zumindest als partielle Verluste gesellschaftlichen Sozialkapitals interpretiert werden können. Parallelen zu den Befunden Putnams bestehen etwa im Bereich der politischen Partizipation, der gewerkschaftlichen Organisation und der Arbeitswelt. Da diese Aspekte im engen Zusammenhang mit der betriebspolitischen Handlungsfähigkeit der Beschäftigten stehen, bilden sie den Schwerpunkt der weiteren Argumentation.

### *Soziales Kapital als betriebspolitische Ressource der Beschäftigten*

Soziales Kapital ist eine Grundbedingung, um sich organisieren und gemeinschaftlich für eigene Ziele eintreten zu können. Dessen betriebspolitische Relevanz verdeutlicht die Unterscheidung von überbrückendem („bridging“) und verbindendem („bonding“) Sozialkapital, die zwei wichtige Prädiktoren für die Organisationsfähigkeit der Beschäftigten markiert. Gemeint sind soziale Netzwerke, die Brücken zwischen verschiedenen Personenkreisen schlagen bzw. vorhandene Bindungen innerhalb von Gruppen stärken (vgl. Putnam 2000; Zmerli 2008).

Sozialkapital als *überbrückende* Netzwerkstruktur erleichtert den Zugang zu handlungsrelevanten Informationen (vgl. Coleman 1988: 104), die zur Planung und Durchführung von Aktionen im Rahmen der betrieblichen Interessenauseinandersetzung benötigt werden. Dies können z. B. juristische Informationen, Hinweise auf aktuelle Managementstrategien oder entsprechende Erfahrungen anderer Arbeitnehmer sein. Um an derartige Ressourcen zu gelangen, sind neben Mitgliedschaften in Gewerkschaften und Berufsverbänden verzweigte, sozial heterogene Beziehungsnetze der Beschäftigten hilfreich, die über den betrieblichen Rahmen hinausgehen und durch schwache Bindungen gekennzeichnet sind. Als Schnittstellen zwischen unterschiedlichen sozialen Kreisen bieten solche „weak ties“ (Granovetter 1973) informatorische Vorteile gegenüber engen Beziehungen zu Menschen, die aus dem gleichen sozialen Umfeld stammen und sich in ihren Einstellungen, Erfahrungen und ihrer Ressourcenausstattung ähneln.

Darüber hinaus kann ein ausgeprägtes zivilgesellschaftliches Engagement der Beschäftigten zum Ausbau ihrer betriebspolitischen Handlungsfähigkeit beitragen. So bietet die aktive Mitarbeit in zivilgesellschaftlichen Organisationen die Gelegenheit, Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit anderen Akteuren und Standpunkten zu erlangen, die bei der Interessenwahrnehmung im Erwerbsleben nützlich sein können (vgl. Meulemann 2002).

In seiner *verbindenden* Form bildet soziales Kapital die Basis für kooperatives Verhalten und erleichtert die kollektive Verfolgung gemeinschaftlicher Interessen (vgl. Leana/van Buren 1999; Diekmann 2007). Begünstigt wird es durch dichte Netzwerk-

strukturen und häufige Interaktionen zwischen den Akteuren, die zur Entstehung von Vertrauensverhältnissen und Solidarität beitragen (vgl. Sandefur/Laumann 2000: 78). Integrierend wirken zudem gemeinsame, identitätsstiftende Überzeugungen, Sichtweisen oder Erfahrungen. Innerhalb von Betrieben wird der Aufbau verbindenden Sozialkapitals durch kooperationsfördernde Arbeitsstrukturen, wie Team- und Gruppenarbeit, geringe soziale Distanzen sowie multiplexe Sozialbeziehungen zwischen den Arbeitnehmern unterstützt (vgl. auch Oh et al. 2006).

## 6. Soziales Kapital und betriebliche Mitbestimmung

Mit der überbrückenden und der verbindenden Funktion sozialen Kapitals sind zwei Aspekte angesprochen, die verschiedene Perspektiven auf den Untersuchungsgegenstand widerspiegeln (vgl. Adler/Kwon 2002: 19 ff.). Im einen Fall ist der Blick primär auf einzelne Akteure und deren Beziehungsnetze zu externen Akteuren gerichtet. Im anderen Fall stehen kollektive Akteure mit ihren internen Sozialbeziehungen im Zentrum der Betrachtung. Insofern haben wir es mit einer Unterscheidung von Netzwerkeigenschaften zu tun, die einander keineswegs ausschließen müssen. Beispielsweise kann eine Betriebsbelegschaft über ein hohes Maß an verbindendem Sozialkapital verfügen, gleichzeitig aber auch von überbrückendem Sozialkapital profitieren, das einzelne Beschäftigte mit ihren persönlichen Netzwerken in die Gemeinschaft einbringen. Letztere fungieren dann als „structural holes“ (Burt 1992), die der Belegschaft Zugang zu externen Ressourcen verschaffen. Somit stellen beide Aspekte sozialen Kapitals nicht nur für sich genommen, sondern erst recht in Kombination eine wesentliche Machtgrundlage der Beschäftigten dar, was sich unter anderem bei der Errichtung von Betriebsräten in bislang mitbestimmungsfreien Betrieben zeigt.

### *Überbrückendes Sozialkapital*

Zur Gründung eines Betriebsrates bedarf es geeigneter Promotoren, die sowohl fähig als auch bereit sind, sich entsprechend zu engagieren und eine Wahlinitiative zu ergreifen. Dies setzt wenigstens Grundkenntnisse des Betriebsverfassungsrechts voraus. Zweifelhaft ist allerdings, ob allgemein bekannt ist, wie und unter welchen Bedingungen ein Betriebsrat errichtet werden kann und welche Aufgaben und Funktionen dieser im Einzelnen hat. Befragungen in betriebsratslosen Betrieben lassen eher eine verbreitete Unkenntnis der Mitbestimmungsrechte und ihrer Konsequenzen für Beschäftigte und Unternehmen vermuten (vgl. Rudolph/Wassermann 2006: 84).

In seiner überbrückenden Funktion kann das soziale Kapital der Beschäftigten die Bildung eines Betriebsrates in zweifacher Hinsicht erleichtern: Erstens, indem es fehlende betriebsverfassungsrechtliche Kenntnisse durch Kontakte zu externen Experten kompensiert, die das benötigte Wissen bereitstellen und der Verbreitung von Betriebsräten wichtige Impulse geben können. Und zweitens, indem es zu Erfahrungen in der politischen Mitwirkung verhilft, wenn sich seine Inhaber in Parteien, Verbänden, Gremien etc. aktiv betätigen.

Aktuell deuten verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen auf eine Erosion spezifischer Ausprägungen sozialen Kapitals hin, die für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte nicht unerheblich sind. Exemplarisch lassen sich der abnehmende

gewerkschaftliche Organisationsgrad und die rückläufige politische Integration anführen.

### *Gewerkschaftliche Organisation*

Obwohl die gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten weder notwendig noch hinreichend für die Errichtung von Betriebsräten ist, spielen Gewerkschaften bei der Institutionalisierung betrieblicher Vertretungsstrukturen eine bedeutende Rolle. In Mitbestimmungsfragen erfüllen sie wichtige Beratungsfunktionen, indem sie Arbeitnehmer bei der Betriebsratsgründung unterstützen und bestehenden Betriebsräten Sachwissen vermitteln. Vor allem in der Gründungsphase eines Betriebsrates sind die Arbeitnehmer angesichts der komplizierten Wahlverfahren meist auf professionelle Unterstützung angewiesen (vgl. Kluge 2001: 236), wie sie von den Gewerkschaften geleistet wird. Deren Hilfsangebote reichen von der Informationsbereitstellung bis zur eigenständigen Einleitung von Betriebsratswahlen, sofern Arbeitnehmer des betreffenden Betriebs gewerkschaftlich organisiert sind.

Seit Anfang der 1990er Jahre haben die deutschen Gewerkschaften erhebliche Mitgliederverluste und einen deutlichen Rückgang ihres Organisationsgrades hinnehmen müssen (vgl. Biebeler/Lesch 2007; Schnabel/Wagner 2007). Während die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder<sup>9</sup> 1991 noch bei 13,768 Mio. lag, waren 2008 nur noch 7,927 Mio. Menschen gewerkschaftlich organisiert (vgl. Ebbinghaus 2003: 180; iwd 2008: 4). Dies entspricht einem Minus von 42,2 %. Mit dem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad reduzieren sich die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, zur Durchsetzung ihrer Rechte auf externe Beratungs- und Unterstützungsleistungen zurückzugreifen, wodurch ihre innerbetriebliche Machtposition geschwächt wird. Eine Ausweitung gewerkschaftsfreier Zonen mindert nicht bloß den gewerkschaftlichen Einfluss auf die Betriebe, sondern trägt durch den Abbau von Informationskanälen zudem indirekt zur Erosion der betrieblichen Mitbestimmung bei.

### *Politische Integration*

Auswirkungen auf die Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung sind auch von der Art und dem Ausmaß der politischen Integration zu erwarten. Die politische Integration steht für die Einbindung der Bürger in den Prozess der politischen Willensbildung, die Akzeptanz demokratischer Prinzipien und die Loyalität gegenüber politischen Institutionen und Akteuren. Wichtige Indikatoren sind das politische Interesse, die Wahlbeteiligung und die Mitgliedschaft in politischen Parteien (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 391).

Die insgesamt rückläufige Wahlbeteiligung bei Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen, massive Mitgliederverluste der im Bundestag vertretenen Parteien sowie ein stark unterdurchschnittliches und sinkendes politisches Interesse der 18 bis 29-Jährigen zeugen von einem Einstellungswandel zu den etablierten Formen der politischen Partizipation (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 383 ff.). Daraus pauschal eine Entpolitisierung der Bundesbürger abzuleiten wäre sicherlich übertrieben. Wer auf parteipolitisches Engagement verzichtet und von seinem Wahlrecht keinen

---

<sup>9</sup> DGB, DAG, DBB und CGB.



Gebrauch macht, muss sich noch lange nicht unpolitisch verhalten und politischen Fragen gleichgültig gegenüberstehen. Dies zeigen bereits die vielfältigen Manifestationen informeller, nicht-institutionalisierter Beteiligung, wie z. B. Demonstrationen, Unterschriftensammlungen, Bürgerinitiativen oder Boykotte, die in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich an Bedeutung gewonnen haben (vgl. Demirović 2006: 60). Zu vermuten ist eher eine verbreitete Unzufriedenheit mit den traditionellen Angeboten politischer Teilhabe, die Anlass zur Suche nach neuen Strategien gibt, Einfluss auf politische Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse zu nehmen.

Für das betriebspolitische Verhalten von Arbeitnehmern und deren Einstellungen zu formalisierten Mitbestimmungsstrukturen dürften diese Entwicklungen kaum folgenlos bleiben. Einerseits ist es wahrscheinlich, dass die zunehmende Distanzierung von etablierten politischen Institutionen und Beteiligungsformen eine wachsende Skepsis gegenüber der formalisierten Mitbestimmung mit sich bringt, die einer ähnlichen Funktionslogik entspricht. Andererseits nimmt die Vertrautheit und Routine im Umgang mit den institutionalisierten Praktiken politischer Mitwirkung ab, was sowohl die Wahrscheinlichkeit von Betriebsratswahlen senkt als auch die Erfolgschancen der Betriebsratsarbeit reduziert. Wo sich immer weniger Menschen in traditionellen politischen Institutionen engagieren, mangelt es häufig an Erfahrungen, die für die Interessenartikulation und -durchsetzung mittels der betrieblichen Mitbestimmung hilfreich wären. Die gegenwärtige Lage der betrieblichen Mitbestimmung ist daher auch vor dem Hintergrund eines veränderten allgemeinpolitischen Kontextes zu sehen, der durch ein gewandeltes Verhältnis der Bürger zum politischen System und neuartige politische Artikulationsweisen geprägt wird.

### ***Verbindendes Sozialkapital***

Der Stellenwert von sozialem Kapital für die Institutionalisierung betrieblicher Interessenvertretungen zeigt sich nicht allein an erweiterten Möglichkeiten, auf externe Unterstützung zurückzugreifen. Er spiegelt sich auch in einer höheren Wahrscheinlichkeit wider, dass sich Angestellte eines Betriebs formieren und gemeinsam für ihre Mitbestimmungsrechte eintreten. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Existenz verbindenden Sozialkapitals in Gestalt von Solidarität und Vertrauensverhältnissen unter den Belegschaftsangehörigen. Letztere spielen besonders in der Anfangsphase der Betriebsratsgründung eine zentrale Rolle, wenn die Initiatoren auf die Unterstützung ihrer Wahlinitiative durch Kollegen angewiesen sind und potentielle Kandidaten für den Betriebsrat noch nicht den speziellen Bestimmungen zum Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 KSchG unterliegen.

Die Chancen, im eigenen Betrieb soziales Kapital aufzubauen, das die Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen erleichtert, sind unter den Beschäftigten ungleich verteilt und hängen stark von deren Arbeits- und Beschäftigungssituation ab. Namentlich prekär beschäftigten Arbeitnehmern<sup>10</sup> wird der Aufbau betrieblichen Sozialkapi-

---

<sup>10</sup> Unter prekärer Beschäftigung werden solche Beschäftigungsformen verstanden, die als Haupteinnahmequelle nicht zur Existenzsicherung bzw. zum Erhalt des soziokulturellen Existenzminimums ausreichen, keine gleichberechtigte Integration in soziale Netzwerke am Arbeitsort erlauben, eine Wahrnehmung sozialer Rechte und Partizipationsmöglich-

tals dadurch erschwert, dass sie unter Bedingungen arbeiten, die der Bildung stabiler Kommunikations- und Organisationsstrukturen entgegenstehen (vgl. Candeias 2004: 405). Prekäre Beschäftigungsverhältnisse zeichnen sich vielfach durch hohe Fluktuationsraten, häufige Arbeitsplatzwechsel und raum-zeitliche Flexibilisierungen aus, was die Entwicklung enger sozialer Beziehungen zu Kollegen behindert (vgl. Artus 2007: 164; Putnam 2000: 90). Hinzu kommt, dass sich prekär Beschäftigte mit ihrer Rolle kaum identifizieren und wenig unternehmen, um die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit zu verbessern. Unter dem Druck des Arbeitsmarktes und der modernen Sozialgesetzgebung zur Annahme prekärer Erwerbstätigkeiten gezwungen, erhoffen sich viele, irgendwann selbst in die Stammebelegschaft aufgenommen zu werden, und betrachten ihre Situation eher als Übergangsphase, in der sie sich provisorisch einrichten (vgl. Castel 2000: 357 f.). Obwohl ihnen unterschiedliche Mobilitätsbarrieren den Weg aus der Prekarität versperren (vgl. Oschmiansky/Oschmiansky 2003), hegen sie insgeheim die Hoffnung, bei eigener Bewährung selbst in die Kernbelegschaft zu wechseln. Dies macht die Betroffenen gefügig und verhindert Bestrebungen, die von der Geschäftsführung als Angriff auf die betrieblichen Herrschaftsverhältnisse verstanden werden könnten (vgl. Candeias 2007: 52). Negative Auswirkungen auf das soziale Kapital der Beschäftigten sind in Anbetracht des wachsenden Niedriglohnssektors daher kaum auszuschließen.

Überdies wird bestehendes Sozialkapital zum Teil durch moderne Managementkonzepte bedroht. Zwar fördern und fordern neue Formen der Arbeitsorganisation, wie Team- und Gruppenarbeit, eine enge Kooperation der Beschäftigten, womit sie eine Katalysatorfunktion bei der Erzeugung sozialen Kapitals erfüllen (vgl. Moldaschl 2005). Dem steht aber entgegen, dass die arbeitsstrukturellen Veränderungen oftmals mit Personalabbau, künstlich induziertem Wettbewerb und der Implementierung leistungsorientierter Vergütungssysteme einhergehen, die den kollegialen Zusammenhalt unterminieren können. Ungünstigenfalls nehmen sich Kollegen unter solchen Bedingungen eher als Konkurrenten denn als Partner wahr, was die soziale Kohäsion in den Betrieben untergräbt und schon vorhandenes Sozialkapital zerstört (vgl. Putnam 2000: 88).

Ähnliche Effekte sind von der fortschreitenden Spaltung der Beschäftigten in Kern- und Randbelegschaften zu erwarten, wenn mit der Ausdünnung von Kernbelegschaften und dem gleichzeitigen Zuwachs bei Leiharbeitnehmern, befristet Beschäftigten und freien Mitarbeitern die Arbeitnehmerschaft in zweifacher Hinsicht fragmentiert wird. Neben die Konkurrenz zwischen Kern- und Randbelegschaften (vgl. Castel 2000: 355; Dörre 2006: 188) können dann in den Stammebelegschaften Rivalitäten um die verbliebenen, von zukünftigen Rationalisierungen aber gefährdeten Normalarbeitsplätze treten, was ein gemeinschaftliches und solidarisches Eintreten für Arbeitnehmerrechte unwahrscheinlich macht. Zwingend sind diese Szenarien jedoch nicht. Denkbar ist auch der umgekehrte Fall, dass derartige Umstrukturierungen die

---

keiten erschweren und die es den Beschäftigten mittel- bis langfristige unmöglich machen, ihr Leben gestaltend zu planen (vgl. Blanke 2007: 63).

Kohäsion unter den Beschäftigten verstärken und zum Anlass für die Errichtung von Betriebsräten genommen werden.

## **7. Fazit**

Die derzeitige Schwäche der betrieblichen Mitbestimmung lässt sich nicht allein mit makroökonomischen, arbeitsmarktlichen und betrieblichen Entwicklungen begründen, die einer Ausbreitung von Betriebsräten strukturell entgegenstehen. Ebenso wenig reicht der Hinweis auf unterschiedlich geartete Versuche des Managements, Betriebsratswahlen zu unterbinden. Die rechtlichen Rahmenbedingungen, die der Arbeitnehmerseite eine zentrale Rolle bei der Installation von Betriebsräten zuweisen, erfordern statt dessen, dass auch das interessenpolitische Engagement der Beschäftigten sowie deren Handlungsbegrenzungen ins Blickfeld gerückt werden.

Der Beitrag dieser Arbeit besteht darin, dem interessenpolitischen Arbeitnehmerverhalten stärkere Beachtung zu schenken und über das Konzept des sozialen Kapitals eine gesellschaftstheoretische Erklärung für eine abnehmende Fähigkeit der Beschäftigten zu liefern, kodifizierte Interessenvertretungen in den Betrieben zu errichten. Soziales Kapital wird hier als eine wichtige Machtquelle herausgestellt, die den betriebspolitischen Handlungsspielraum der Beschäftigten wesentlich beeinflusst. Nimmt das Sozialkapital der Beschäftigten ab, verschiebt sich die Machtbalance in den Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit mit der Konsequenz, dass den Arbeitnehmern die Inanspruchnahme ihrer Mitbestimmungsrechte erschwert wird. Die Erklärungsleistung des Konzeptes sollte allerdings nicht überbewertet werden, da etwa die Initiativefähigkeit der Beschäftigten nicht immer und notwendigerweise von ihrem Sozialkapital abhängt. Vielmehr senkt eine erodierende Sozialkapitalbasis lediglich die Wahrscheinlichkeit, dass im Bedarfsfall entsprechende Wahlinitiativen ergriffen und erfolgreich abgeschlossen werden, wenn dadurch weniger Informationskanäle zur Verfügung stehen oder die notwendige Solidarität unter den Arbeitnehmern schwieriger herzustellen ist.

Ein Anknüpfungspunkt für weitere Forschungen wäre in diesem Kontext die Frage, wodurch sich die skizzierten Verluste sozialen Kapitals funktional kompensieren ließen. Angesichts der fortschreitenden Verlagerung sozialer Aktivitäten in das Internet wäre es interessant zu untersuchen, inwiefern virtuelle soziale Netzwerke, Internetforen oder Blogs das überbrückende Sozialkapital von Beschäftigten substituieren und letztlich zur Verbreitung der betrieblichen Mitbestimmung beisteuern könnten.

Weitgehend ausgeblendet wurde in der bisherigen Argumentation, dass nicht nur verringerte Handlungsspielräume, sondern auch veränderte Einstellungen die Mitbestimmungsinstitutionen unter Druck setzen können. Als Beispiele ließen sich verbreitete Vorbehalte und eine wachsende Skepsis gegenüber der gesetzlichen Mitbestimmung anführen. Nicht zuletzt die jüngeren Bestechungsskandale bei Volkswagen, Siemens oder Aldi-Nord<sup>11</sup> dürften dem allgemeinen Ansehen von Betriebsräten geschadet und die Bereitschaft, sich für deren Wahl einzusetzen, geschwächt haben. Künftige akteurszentrierte Analysen sollten daher auch einen möglichen Einstellungs-

---

<sup>11</sup> Süddeutsche Zeitung vom 15.08.2008.

wandel zur Mitbestimmung und anderen arbeitspolitischen Institutionen berücksichtigen.

Für eine Politik, die an einer Ausweitung der Mitbestimmung ernsthaft interessiert ist, haben die vorgestellten Ergebnisse unterschiedliche Implikationen. Zum einen müssten Perspektiven aufgezeigt werden, wie atypisch und prekär Beschäftigten die Inanspruchnahme der ihnen zustehenden Mitbestimmungsrechte in der Praxis erleichtert werden kann. Zum anderen sollten Wege gefunden werden, einen weiteren Verfall gesellschaftlichen Sozialkapitals zu verhindern und die positive Bedeutung von Mitbestimmung und Teilhabe stärker herauszustellen. Dies wäre nicht nur ein entscheidender Beitrag zur Demokratisierung der Wirtschaft, sondern auch zum Erhalt der Demokratie insgesamt.

## Literatur

- Abel, J./Ittermann, P. (2006): Strukturen und Wirksamkeit von Beschäftigtenpartizipation in Neue-Medien-Unternehmen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M. und New York: 197-221.
- Adler, P.S./Kwon, S.W. (2002): Social Capital: Prospects for a New Concept. In: *Academy of Management Review*, 27: 17-40.
- Altvater, E. (2005): Das Ende des Kapitalismus, wie wir ihn kennen. Münster.
- Artus, I. (2007): Mitbestimmung versus „Rapport de force“. In: Lorenz, F./Schneider, G. (Hg.): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hamburg: 164-184.
- Baethge, M./Denkinger, J./Kadritzke, U. (1995): Das Führungskräfte-Dilemma. Manager und industrielle Experten zwischen Unternehmen und Lebenswelt. Frankfurt a.M. und New York.
- Bertelsmann Stiftung/Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) (1998): Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen. Bilanz und Perspektiven, Bericht der Kommission Mitbestimmung. Gütersloh.
- Biebeler, H./Lesch, H. (2007): Zwischen Mitgliedererosion und Ansehensverlust: Die deutschen Gewerkschaften im Umbruch. In: *Industrielle Beziehungen*, 14: 133-153.
- Blanke, T. (2007): Die rechtliche Situation von prekär Beschäftigten. In: Lorenz, F./Schneider, G. (Hg.): Ende der Normalarbeit? Mehr Solidarität statt weniger Sicherheit – Zukunft betrieblicher Interessenvertretung. Hamburg: 55-79.
- Böhm, S./Lücking, S. (2006): Orientierungsmuster des Managements in betriebsratslosen Betrieben – Zwischen Willkürherrschaft und Human Resource Management. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M. und New York: 107-139.
- Bourdieu, P. (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*. Sonderband 2 der Zeitschrift *Soziale Welt*. Göttingen: 183-198.
- Braun, S. (2007): Freiwillige Vereinigungen als Katalysatoren von Sozialkapital? Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung in Deutschland. In: Lüdicke, J./Diewald, M. (Hg.): *Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften*. Wiesbaden: 201-234.
- Brinkmann, U./Dörre, K./Röbenack, S. (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Bonn.
- Bundesministerium der Finanzen (2006): Monatsbericht des BMF – Juni 2006. Berlin.
- Burt, R.S. (1992): *Structural Holes*. Cambridge, MA.
- Buschoff, K. S. (2004): Neue Selbstständigkeit und wachsender Grenzbereich zwischen selbstständiger und abhängiger Erwerbsarbeit – Europäische Trends vor dem Hintergrund sozialpolitischer und arbeitsrechtlicher Entwicklungen. WZB Discussion Paper. Berlin.
- Candeias, M. (2004): Prekarisierung der Arbeit und Handlungsfähigkeit. In: *Das Argument*, 46: 398-413.

- Candeias, M. (2007): Handlungsfähigkeit durch Widerspruchsorientierung. Kritik der Analysen von und Politiken gegen Prekarisierung. In: Klautke, R./Oehrlein, B. (Hg.): Prekarität – Neoliberalismus – Deregulierung. Hamburg: 43-61.
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz.
- Coleman, J.S. (1988): Social Capital in the Creation of Human Capital. In: *American Journal of Sociology*, 94 (Supplement): 95-120.
- Conrad, P./Hucker, T./Voß, E. (2003): Mitarbeiterbeteiligung in der ‚New Economy‘ und in Unternehmen des Neuen Marktes. In: Voß, E./Wilke, P. (Hg.): Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Unternehmen. Auswirkungen auf Unternehmensorganisation und Arbeitsgestaltung. Wiesbaden: 99-131.
- Däubler, W. (2001): Die novellierte Betriebsverfassung. In: *Industrielle Beziehungen*, 8: 364-378.
- Demirović, A. (2006): Demokratie, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung. Zum aktuellen Diskussionsstand und den Perspektiven. In: Bontrup, H.J./Müller, J. u.a. (Hg.): Wirtschaftsdemokratie. Alternativen zum Shareholder-Kapitalismus. Hamburg: S. 54-92.
- Deutscher Bundestag (2009): Elfter Bericht der Bundesregierung über die Auswirkungen des Gesetzes zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung. Drucksache 16/13768.
- Dickmann, A. (2007): Dimensionen des Sozialkapitals. In: Franzen, A./Freitag, M. (Hg.): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden.
- Dörre, K. (2006): Prekäre Arbeit. Unsichere Beschäftigungsverhältnisse und ihre sozialen Folgen. In: *Arbeit*, 15: 181-193.
- Ebbinghaus, B. (2003): Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich. In: Schroeder, W./Weßels, B. (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch. Wiesbaden: 174-203.
- Ebbinghaus, B./Göbel, C./Koos, S. (2008): Mitgliedschaft in Gewerkschaften: Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 111.
- Ellguth, P. (2004): Erosion auf allen Ebenen? Zur Entwicklung der quantitativen Basis des dualen Systems der Interessenvertretung. In: Artus, I./Trinczek, R. (Hg.): Über Arbeit, Interessen und andere Dinge. Phänomene, Strukturen und Akteure im modernen Kapitalismus. München und Mering: 159-179.
- Ellguth, P. (2006): Betriebe ohne Betriebsrat – Verbreitung, Entwicklung und Charakteristika – unter Berücksichtigung betriebsspezifischer Formen der Mitarbeitervertretung. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M. und New York: 43-80.
- Ellguth, P. (2009): Betriebsspezifische Formen der Mitarbeitervertretung – welche Betriebe, welche personalpolitischen Wirkungen? In: *Industrielle Beziehungen*, 16: 109-135.
- Ellguth, P./Kohaut, S. (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007. In: *WSI-Mitteilungen*, 61: 515-519.
- Franzen, A./Freitag, M. (Hg.) (2007): Sozialkapital. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden.
- Granovetter, M. (1973): The Strength of Weak Ties. In: *American Journal of Sociology*, 78: 1360-1380.
- Greiner, S. (2005): Freie Mitarbeit. In: Preis, U. (Hg.): Innovative Arbeitsformen. Flexibilisierung von Arbeitszeit, Arbeitsentgelt, Arbeitsorganisation. Köln: 707-758.
- Grühn, D./Hecht, H. (2007): Generation Praktikum? Prekäre Beschäftigungsformen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen. Eine Studie des Arbeitsbereichs Absolventenforschung der Freien Universität Berlin im Auftrag der DGB-Jugend und der Hans-Böckler-Stiftung.
- Hassel, A. (1999): The Erosion of the German System of Industrial Relations. In: *British Journal of Industrial Relations*, 37: 483-505.
- Hassel, A. (2002): The Erosion Continues: Reply. In: *British Journal of Industrial Relations*, 40: 309-317.
- Hassel, A. (2007): The Curse of Institutional Security: The Erosion of German Trade Unionism. In: *Industrielle Beziehungen*, 14: 176-191.
- Hassel, A./Kluge, N. (1999): Die quantitative Entwicklung der Mitbestimmung in Deutschland. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 50: 168-177.
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L. (2009): Kollektive Interessenregulierung in der ‚betriebsratsfreien Zone‘. Typische Formen ‚Anderer Vertretungsorgane‘. In: *Industrielle Beziehungen*, 16: 136-153.

- iwd – Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.) (2008): Gewerkschaften: Mit Kampagnen auf Kollegenfang. In: Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, 35(18): 4-5.
- Keller, B. (2008): Einführung in die Arbeitspolitik. 7. Aufl. München und Wien.
- Kluge, N. (2001): „Wilde Ehen“? Mitbestimmungspraxis und -bedarf in der New Economy. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, 52: 229-236.
- Kohaut, S./Ellguth, P. (2008): Neu gegründete Betriebe sind seltener tarifgebunden. IAB-Kurzbericht 16/2008. Nürnberg.
- Kotthoff, H. (1997): Führungskräfte im Wandel der Firmenkultur. Quasi-Unternehmer oder Arbeitnehmer? Berlin.
- Küpper, H.-U. (1992): Mitbestimmung. In: Gaugler, E./Weber, W. (Hg.): Handwörterbuch des Personalwesens. 2. Aufl. Stuttgart: 1408-1419.
- Leana, C.R./van Buren III, H.J. (1999): Organizational Social Capital and Employment Practices. In: Academy of Management Review, 24: 538-555.
- Lücking, S. (2009): Zwischen Neopaternalismus und Repression. In: WSI-Mitteilungen, 62: 63-69.
- Lüdicke, J./Diewald, M. (Hg.) (2007): Soziale Netzwerke und soziale Ungleichheit. Zur Rolle von Sozialkapital in modernen Gesellschaften. Wiesbaden.
- Meulemann, H. (2002): Social Capital and Empowerment at the Work Place. In: Meulemann, H. (ed.): Social Capital in Europe: Similarity of Countries and Diversity of People? Multi-level analyses of the European Social Survey 2002. Leiden: 285-312.
- Moldaschl, M. (2005): Das soziale Kapital von Arbeitsgruppen und die Nebenfolgen seiner Verwertung. In: Gruppendynamik und Organisationsberatung, 36: 221-239.
- Offe, C./Fuchs, S. (2001): Schwund des Sozialkapitals? Der Fall Deutschland. In: R.D. Putnam (Hg.): Gesellschaft und Gemeinsinn. Sozialkapital im internationalen Vergleich. Gütersloh: 417-514.
- Oh, H./Labianca, G./Chung, M.-H. (2006): A Multilevel Model of Group Social Capital. In: Academy of Management Review, 31: 569-582.
- Oschmiansky, H./Oschmiansky, F. (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Berlin.
- Putnam, R.D. (1993): Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy. Princeton.
- Putnam, R.D. (1995): Bowling Alone. America's Declining Social Capital. In: Journal of Democracy, 6: 65-78.
- Putnam, R.D. (2000): Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community. New York u.a.
- Rudolph, W./Wassermann, W. (2006): Übergänge zwischen Betriebsratslosigkeit und Betriebsratsgründung: Neue Betriebsratsgründungen im Bereich kleiner Betriebe und Reform der Betriebsverfassung 2001. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M. und New York: 81-105.
- Sandefur, R.L./Laumann, E.O. (2000): A Paradigm for Social Capital. In: Lesser, E.L. (ed.): Knowledge and Social Capital. Woburn, MA: 69-87.
- Schmierl, K. (2006): Neue Muster der Interessendurchsetzung in der Wissens- und Dienstleistungsökonomie – Elemente einer Hybridisierung industrieller Beziehungen. In: Artus, I./Böhm, S./Lücking, S./Trinczek, R. (Hg.): Betriebe ohne Betriebsrat. Informelle Interessenvertretung in Unternehmen. Frankfurt a.M. und New York: 171-194.
- Schnabel, C./Wagner, J. (2007): The Persistent Decline in Unionization in Western and Eastern Germany, 1980-2004: What Can We Learn from a Decomposition Analysis? In: Industrielle Beziehungen, 14: 118-132.
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2008): Datenreport 2008. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- Stettes, O. (2008): Betriebsräte und alternative Formen der Mitbestimmung – Ergebnisse aus dem IW-Zukunftspanel. In: IW-Trends, 35 (3).
- Zmerli, S. (2008): Inklusives und exklusives Sozialkapital in Deutschland: Grundlagen, Erscheinungsformen und Erklärungspotential eines alternativen theoretischen Konzepts. Baden-Baden.